Martedì il tavolo fra governo e sindacati per discutere cosa fare per le buste paga dei lavoratori italiani con l'inflazione alle stelle. Confindustria preme per legare i salari alla produttività, i sindacati vogliono un intervento fiscale del governo. E la competitività? E i precari? E i morti sul lavoro?

Gallino: «Produttività? Le imprese innovino, non guardino la Cina»

Il sociologo del lavoro: «Legare i salari all'orario di lavoro è solo un tentativo di spostare la crisi un po' più in là. E non può essere la sola detassazione il rimedio»



di **Andrea Milluzzi**

Confindustria non ci sente: se proprio si vuole intervenire sui salari si deve legare l'intervento alla produttività. Sì, ma cosa significa? Qual è la produttività che sbandierano gli imprenditori? Cosa si chiede ai lavoratori? Ne abbiamo discusso con il sociologo del lavoro, Luciano Gallino.

Professore, qual è la produttività di cui parlano Montezemolo & co?
La produttività è stata intesa come valore aggiunto generato per ora di lavoro e ci sono due modi per definirla: il primo prevede la costruzione di prodotti, o anche di servizi, a valore aggiunto elevato. Prodotti cioè fatti ad un certo ritmo e ad una produttività elevata perché nei vari passaggi, da materie prime a semilavorati a prodotto finito, acquistano un cospicuo valore. L'altro significato di produttività consiste nel lavorare più in fretta ed intensamente ed è quello che è avvenuto in molta parte dell'industria europea negli ultimi quindici-venti anni. L'accelerazione dei ritmi, la scomparsa delle pause e la ricerca di determinare ogni momento di sosta che non è produttivo sono state caratteristiche dell'organizzazione del lavoro praticamente in tutti i settori. C'è anche un terzo modo di definire la produttività ed è quello peggiore: aumentare le ore di lavoro per settimana, che non significa maggior produttività, ma solo un aumento degli orari e una riduzione delle festività. È la famosa produttività americana pro capite che porta i lavoratori statunitensi a lavorare anche 400 ore in più all'anno.

Potremmo parlare di una produttività qualitativa e di una quantitativa. E sembra che in Italia si prediliga la seconda...
Sì, la seconda ma anche la terza forma. Per certi aspetti è una rincorsa del modello cinese: la messa in concorrenza di lavoratori che hanno diritti piuttosto elevati con un miliardo e mezzo di altri lavoratori che

«La metà delle nostre industrie è controllata da investitori finanziari a cui non importa assolutamente nulla del valore d'uso ma solo della redditività del capitale»

hanno salari bassissimi e diritti prossimi allo zero è uno degli aspetti di questa globalizzazione. Questo vale per molti Paesi, per l'Italia come per la Francia e la Germania. Diciamo che può essere un tampone, un vezzo provvisorio per spostare la crisi un po' più in là, ma non è una soluzione strutturale. Molti dati dimostrano che in tema di tecnologie le industrie italiane sono fortemente in ritardo su altre europee e naturalmente anche su quelle americane. Per dirne una, secondo gli indicatori tecnologici dell'Ocse, in termini di spesa sul Pil le imprese italiane spendono poco più di mezzo punto percentuale, in Francia tre volte tanto e in Svezia sei. Ancora: su 10mila addetti le aziende italiane hanno una quantità risibile di ricercatori (circa 3); quelle francesi 40, quelle svedesi addirittura 70. Per non parlare poi di Giappone o Usa. Da qua, dalla mancanza di innovazione, lo scarso valore aggiunto dei nostri prodotti.

Il prodotto finale non ha più tanta importanza, tanto meno quindi il dipendente e la sua busta paga. È l'effetto di quella *corporate culture* di cui lei ha scritto su *Repubblica*?
Sì, quella è una teoria economica dell'impresa che viene insegnata nelle facoltà di economia, nei master, nelle business school di alta amministrazione. La metà delle nostre industrie - e negli altri Paesi ancora di più - è controllata da investitori finanziari, che siano fondi di investimento o compagnie di assicurazione, a cui non importa assolutamente nulla del valore d'uso ma l'unico criterio a cui rispondono è un'elevata redditività del capitale. Sui manager c'è forte pressione perché si pensi solo a quello, all'utile della ristretta cerchia degli azionisti di un'impresa. Chi non rientra è fuori, comprese le migliaia di famiglie dei dipendenti. Questa è la più importante novità degli ultimi 20 anni. Dopo una lunga preparazione l'impresa del capitalismo finanziario-manageriale si è realizzata: i manager sono disciplinati - è questo il termine usato nei manuali - sia col bastone, perché se non rendono il 15% sul capitale proprio vengono cacciati, sia con delle grosse carote, come si vede dai loro stipendi complessivi che hanno raggiunto livelli incredibili come 300-400 volte un salario medio, quando negli anni 60 o 70 la proporzione era di 25 a 1.

Ecco. Ed è giusto, o meglio opportuno, che si chieda allo Stato, come stanno facendo i sindacati, di intervenire sui salari, magari con interventi fiscali?
Mi lascia piuttosto perplesso perché intanto il nodo che abbiamo appena ricordato nasce da una carenza strutturale delle imprese italiane e quindi si dovrebbe premere là. Una detassazione significa comunque meno risorse e quindi meno pensioni, meno asili nido, meno case per gli anziani, meno scuola pubblica. Si corre il rischio di depauperare il patrimonio di infrastrutture pubbliche.
E se peggiora ulteriormente lo stato dei servizi, i benefici di una detassazione si annullano. Anche con buste paga di 1.100 euro al mese, se ci sono sanità e scuola efficienti e praticamente gratuiti, trasporti che funzionino ed economici comunque la condizione dei salariati migliora.

Sbagliati i dati del vicepresidente di Confindustria

Dottor Bombassei rettifichi quelle cifre sulle morti bianche

segue dalla prima

di **Emiliano Brancaccio e Domenico Suppa***

Mettendo a confronto non i dati assoluti delle vittime, ma quelli espressi in rapporto a popolazione, occupazione e valore aggiunto, si scopre quanto poco realismo vi sia nella tentata equiparazione tra i due paesi.
Per l'anno 2004, in rapporto alla popolazione espressa in centinaia di migliaia, l'Italia ha fatto registrare un numero di morti pari a 1,62 contro 0,97 della Germania. Nello stesso anno le vittime in rapporto agli occupati espressi in centinaia di migliaia ammontavano addirittura a 4,21 per l'Italia contro appena 2,24 per la Germania. L'indice che tuttavia più di ogni altro consente di misurare l'enorme divario tra i due paesi è rappresentato dalle "vittime per unità di prodotto", vale a dire dal rapporto tra le morti bianche e il prodotto

Aderiamo alla proposta di Gianni Ferrara, di far colletta per acquistare spazi sul giornale di Confindustria e riportare in essi periodici aggiornamenti del numero dei morti sul lavoro

interno lordo espresso in miliardi di euro: abbiamo calcolato che in Italia questo dato si situa a 0,68, mentre in Germania si ferma a 0,36. Oppure, ribaltando i termini del rapporto, possiamo dire che mentre in Italia per ogni vittima del lavoro si producono 1,47 miliardi di euro, in Germania si producono 2,47 miliardi. Possiamo dunque affermare che, soprattutto in Italia, la produzione di merci è a mezzo di vittime.
In definitiva, gli indici di mortalità sul lavoro in Italia risultano all'incirca da una volta e mezzo a due volte più grandi rispetto a quelli che si registrano in Germania. Mettere sullo stesso piano i due paesi appare dunque del tutto fuorviante. Al limite, se proprio si volesse tentare di giustificare la dichiarazione di Bombassei, si potrebbe ritenere che egli si sia espresso male, e che forse in realtà intendesse eliminare dal conteggio non solo i *commuting accidents* ma anche tutte le morti che si verificano nel pieno dell'orario di lavoro, durante le fasi di trasporto merci. Si tratterebbe certo di un espediente a dir poco discutibile, considerato che gli elevati rischi di trasporto generano costi relativamente bassi e contribuiscono quindi in modo decisivo al sistema di creazione del profitto industriale nazionale, al di là dei meri problemi di sicurezza delle strade pubbliche (rispetto ai quali, peraltro, ci sembra alquanto curioso che gli imprenditori pensino di lavarsi le mani, dovendo almeno fino a prova contraria considerarsi anch'essi contribuenti).
Ma pur volendo andare incontro alla eventuale, stramba richiesta di eliminare tutte le morti avvenute nelle fasi di trasporto, ci troveremmo comunque di fronte a dati molto poco edificanti per il capitalismo nostrano: nell'anno 2004 si registrano 2,5 vittime per centomila occupati in Italia contro le 2,2 della Germania. E questi, si badi bene, sono dati che l'Eurostat ha calcolato sulla base di una contestata procedura di ponderazione, fondata sulla inaccettabile ipotesi semplificatrice che i paesi europei abbiano la stessa identica struttura produttiva, e che dunque i settori a più alto rischio pesino allo stesso modo in tutte le economie. Evitando la ponderazione di Eurostat il divario tra i due paesi sarebbe ancora più accentuato. Basti notare al riguardo che senza ponderazione, e in ogni caso eliminando dal calcolo tutte le morti nelle fasi di trasporto, registriamo 0,28 vittime per miliardo di Pil in Italia contro le 0,19 della Germania.
I dati insomma parlano chiaro: quale che sia la misura adottata, e anche adoperando indici calcolati in modo da favorire smaccatamente le imprese, l'incidenza delle vittime del lavoro in Italia risulta comunque molto più alta che in Germania. Il tentativo di mettere sul medesimo piano i due paesi va dunque considerato o una clamorosa svista oppure una vera e propria provocazione politica. L'auspicio, pertanto, è che il vicepresidente di Confindustria rettifichi subito le dichiarazioni riportate nell'intervista del 20 dicembre scorso. E' il minimo che ci si possa attendere dopo le stragi di questi mesi, e se Bombassei scegliesse il silenzio allora la semplice proposta di Gianni Ferrara si farebbe non solo opportuna ma anche urgente.

**Università del Sannio*

La Danimarca investe 60 miliardi di euro in questo modello il 3,5% del Pil va in sussidi di disoccupazione e welfare

Quattro milioni di precari: la flexicurity in Italia non serve

di **Fabio Sebastiani**

Se il tanto decantato modello danese di flexicurity - licenziamenti più facili e una maggiore copertura di welfare - venisse applicato in Italia costerebbe all'incirca 60 miliardi: una cifra enorme. A fare il conto è il professor Luciano Gallino, nel suo ultimo libro dal titolo piuttosto esplicito, "Il lavoro non è una merce". La parola "flexicurity" deriva dal *flexibility and security act* (denominato flex-security act), in vigore in Olanda dal 1° gennaio 1999, e dai richiami, «molto vaghi» - come hanno fatto notare recentemente alcuni esperti come il professor Roccella e il professor Fumagalli - che sono stati fatti negli atti della Commissione europea che hanno accompagnato una serie di summit sino all'ultimo di Lisbona.
Il modello danese è fondato su un mercato del lavoro flessibile (tre giorni di preavviso, nessuna indennità), ma su sussidi di disoccupazione che prevedono fino al 90% del salario, anche per 4 anni di durata. Nei sussidi di disoccupazione e assistenza sociale viene impiegato il 3,5% del Pil, 7 volte più che in Italia (sussidi finanziati con tassazione generale), ed inoltre sono previste delle vere e proprie politiche attive di reinserimento che mettono tutte l'accento sulla formazione, il cosiddetto *life long learning*. Del resto, lì il "disoccupato" viene seguito direttamente in quanto la procedura prevede un coinvolgimento sia dei sindacati che della pubblica amministrazione e degli imprenditori. «Non penso, sinceramente, che il modello danese si possa esportare così come è nel resto d'Europa - sottolinea in una interisita Hans Jensen, sindacalista dell'LO, sindacato scandinavo - ma che i suoi principi ispiratori possano costituire certamente un punto di partenza per le politiche nazionali. Inoltre noi non pensiamo di aver trovato una formula magica immutabile, possiamo imparare tra Paesi diversi l'un l'altro, scambiandoci buone prassi». E proprio alle buone prassi si ispirano alcune proposte che in questo periodo vengono elaborate per tentare di affrontare di petto l'emergenza della precarietà in Italia. Il Prc sta lavorando a una bozza, che potrebbe diventare una proposta di lavoro già nei prossimi due mesi. Il testo si avvale delle elaborazioni dei Giovani comunisti e del dipartimento Lavoro del Prc. Dentro, però, ci sono le esperienze concrete in atto in alcune regioni come Puglia e Campania. Si tratta di situazioni in cui sono stati introdotti dei criteri per intervenire sul reddito: dai sostegni all'affitto ai servizi per gli studenti a una erogazione integrativa per i periodi di non-lavoro. «Questa bozza - sottolinea

Il Prc sta lavorando a una bozza, che potrebbe diventare una proposta di lavoro già nei prossimi due mesi

Maurizio Zipponi, responsabile del dipartimento Lavoro - dovrà essere discussa con tutte le associazioni che si occupano di precarietà e poi si arriverà ad un testo definitivo». Ovviamente, il testo non prevede alcun peggioramento dei diritti acquisiti, così come in altre proposte che fanno riferimento alla flexicurity.
Nell'accordo sul welfare del luglio 2007 ancora non c'è un approccio completo alla precarietà. E' prevista una integrazione all'indennità di disoccupazione con copertura della contribuzione figurativa, che però non riguarda i contratti a progetto. Questi ultimi potranno usufruire del cumulo dei versamenti contributivi e del riscatto della laurea. Nella finanziaria dell'anno precedente, poi, fu introdotto il criterio della copertura per maternità a rischio per le contrattiste a progetto. Infine, l'accordo del 2007 prevede un ricalcolo delle pensioni con la possibilità di una soglia minima al di sotto della quale non si potrà andare.
Per Mena Trizio, segretaria del Nidil-Cgil, il problema di un welfare soddisfacente per i precari non può partire dal modello danese, semplicemente, «perché qui da noi i precari sono quattro milioni e lì sono qualche centinaia di migliaia». Una diversa "economia di scala" che ovviamente fa la differenza. «Innanzitutto - aggiunge - quello che occorre è separare il grano da loglio, che vuol dire la vera precarietà dalla finta. Alcune forme di lavoro atipico come la stagionalità e quelle previste per i picchi di produzione hanno un loro statuto». «Diverso è il caso della precarietà che le aziende perseguono al posto del lavoro a tempo indeterminato - continua Trizio -. Per questo tipo di precarietà occorre un welfare compensativo che parta innanzitutto da una copertura rigorosa e incentivante per i percorsi formativi, che per il precario non devono costare e devono avere una attinenza con il proprio lavoro e poi un welfare che abbia a che vedere con i diritti di cittadinanza, ovvero interventi su casa, salute e trasporti».
Cosa succede nell'applicazione pratica del modello danese ce lo raccontano i protagonisti stessi. «Facevo lo scaricatore al mercato. Un giorno mi sono ammalato e il padrone mi ha licenziato», Mounia, un ragazzo francese di origine algerina che è arrivato al "Vesterbrogade", l'ufficio di collocamento danese, per seguire un corso di informatica. All'ufficio di collocamento intasca circa 1.400 euro mensili di indennità per mantenere la sua famiglia. A 34 anni Mounia si sta preparando un nuovo futuro. Il sistema di entrata/uscita dal mercato del lavoro è così rapido che la metà della gente che si iscrive nelle liste di collocamento trova un altro posto entro sei mesi dal licenziamento. Per gli altri, iniziano i corsi di "attivazione" ovvero la formazione professionale. Nessun disoccupato può pensare di starsene a casa ad aspettare una telefonata a spese dello Stato. Dopo un anno di disoccupazione, rifiutare una proposta comporta la sospensione del sussidio. Il sistema è generoso ma severo.



«Che succede se mi propongono di andare a fare la cameriera? Sono costretta ad accettare?» riflette Charlotte, che ha 32 anni. Laureata in economia con un master in amministrazione aziendale, sta consultando anche lei "jobnet", l'annuario delle offerte di lavoro. Cerca da mesi, il tempo passa e non riesce a trovare la cosa giusta per lei. Questa giovane manager, che ha anche lavorato in Germania, è stata licenziata in tronco durante una ristrutturazione aziendale. «Ho sempre pensato che il modello danese fosse il migliore - dice - . Adesso però vedo anche l'altra faccia della medaglia». Il rapido ricollocamento dei disoccupati funziona meno bene quando si tratta di lavoratori qualificati, molto specializzati o di persone oltre i 50 anni. Peggio ancora per gli immigrati: la maggior parte è completamente tagliata fuori dalla flexsicurity.